

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

Робоча програма
навчальної дисципліни
"КІЛЬКІСНО-ЯКІСНЕ МОДЕЛЮВАННЯ
В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ"
для студентів спеціальності
8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці"
денної форми навчання

Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2016

УДК 519.86:005.95(07.034)

Р 58

Затверджено на засіданні кафедри економічної кібернетики.
Протокол № 1 від 26.09.2015 р.

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Укладач О. В. Івахненко

Робоча програма навчальної дисципліни "Кількісно-якісне моделювання в управлінні персоналом" для студентів спеціальності 8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці" денної форми навчання : [Електронне видання] / уклад. О. В. Івахненко. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. – 46 с.

Подано тематичний план навчальної дисципліни та її зміст за модулями й темами. Вміщено плани лекцій, практичних, лабораторних та семінарських занять, матеріали для закріплення знань (завдання для самостійної роботи, контрольні запитання), методичні рекомендації щодо оцінювання знань студентів, професійні компетентності, якими повинен володіти студент після вивчення дисципліни.

Рекомендовано для студентів спеціальності 8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці" денної форми навчання.

УДК 519.86:005.95(07.034)

© Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця, 2016

Вступ

Персонал організації є головним фактором успіху сучасного підприємства. Від професійних та особистих якостей персоналу, а також від ефективності управління ним залежить успіх організації.

Сьогодні бізнес змушений працювати в умовах швидких змін і ворожого зовнішнього середовища, в умовах економічних криз. Питання ефективності управління організацією, обґрунтованого прийняття рішень в складних життєвих ситуаціях виходять на перший план. Необхідною складовою знань менеджера стають знання в області збирання, оброблення та аналізу інформації, поданої у кількісному і якісному аспектах, моделювання ситуації в мінливих умовах.

Ухвалення обґрунтованих рішень з управління персоналом організації, підприємства також неможливо без знань економіко-математичних методів і моделей кількісного та якісного аналізу соціально-трудоових процесів функціонування та розвитку персоналу, методів моделювання.

Навчальна дисципліна "Кількісно-якісне моделювання в управлінні персоналом" є вибірковою навчальною дисципліною.

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів – 3	Галузь знань 0305 "Економіка та підприємництво"	Денна форма навчання За вибором
Змістових модулів – 2	Напрямок підготовки 8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці"	Рік підготовки
Загальна кількість годин – 150 3 них ІНДЗ – 51		1М
		Семестр
		2-й
		Лекції
		20 год.
		Практичні, семінарські
		10 год
		Лабораторні
		10 год
		Самостійна робота
		110 год.
		Вид контролю
		екзамен
		2 год
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4; самостійної роботи студента – 6	Освітній ступінь: магістр	

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою викладання даної навчальної дисципліни є формування знань та навичок з обґрунтування управлінських рішень по управлінню персоналом за допомогою методів та моделей оцінки та аналізу кількісної та якісної інформації.

Для досягнення мети поставлені такі основні **завдання**:

засвоєння основних принципів та методичних підходів до оброблення кількісних та якісних даних, що відображають функціонування та розвиток персоналу організації;

оволодіння навичками здійснення кількісного та якісного оцінювання, аналізу, планування та моделювання поведінки персоналу сучасними методами та використання сучасних програм і інтернет-сервісів.

"Кількісно-якісне моделювання в управлінні персоналом" – навчальна дисципліна, що вивчає інструментарій економіко-математичного обґрунтування прийняття рішень з управління персоналом організації.

Об'єктом навчальної дисципліни є система управління персоналом сучасного підприємства/організації.

Предметом навчальної дисципліни є система економіко-математичних методів та моделей, що використовують для обґрунтування рішень з управління персоналом підприємства/організації.

Вивчення даної навчальної дисципліни студент розпочинає, прослухавши більшість навчальних дисциплін гуманітарного та професійного циклів. Теоретико-методологічною базою вивчення цієї дисципліни є такі навчальні дисципліни, як: "Менеджмент персоналу", "Менеджмент", "Оптимізаційні методи та моделі", "Економетрика", "Статистика". У свою чергу, знання з даної дисципліни забезпечують успішне виконання тренінгів, міждисциплінарних комплексних курсових та магістерських дипломних робіт.

У процесі навчання студенти отримують необхідні знання під час лекційних занять та виконання практичних завдань та лабораторних робіт. Також велике значення в процесі вивчення та закріплення знань має самостійна робота студентів. Усі види занять розроблені відповідно до кредитно-трансферної системи організації навчального процесу.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен:

знати:

основи статистичного аналізу даних в управлінні персоналом;
специфіку використання описових статистик під час аналізу заробітних плат та специфіку оцінювання соціально-демографічних процесів та структур;

методики побудови систем оцінювання персоналу;

особливості проведення оцінювання персоналу;

правила та методики побудови опитувань;

методи оброблення результатів статистичних досліджень, зокрема в формі опитувань;

основні принципи та підходи до обґрунтування управлінських рішень з управління персоналом;

сучасні економіко-математичні методи та моделі кількісного та якісного аналізу та обґрунтування управлінських рішень з управління персоналом;

вміти:

проводити кількісний та якісний аналіз окремих аспектів діяльності персоналу організації;

проводити багатоаспектне оцінювання та аналіз ринку праці, заробітних плат, претендентів на заміщення вакантних посад;

розробляти методику та проводити комплексне оцінювання персоналу організації;

проводити дослідження різних аспектів діяльності персоналу, побажань та прагнень в формі опитувань, в тому числі з використанням сучасних можливостей Інтернет-простору;

планувати та прогнозувати кількісно-якісний склад персоналу з використанням сучасних економіко-математичних моделей та методів.

У процесі викладання навчальної дисципліни основна увага приділяється оволодінню студентами **професійними компетентностями**, що наведені в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Професійні компетентності, які отримують студенти після вивчення навчальної дисципліни

Код компетентності	Назва компетентності	Складові компетентності
1	2	3
КЯМ1	Проводити кількісний та якісний аналіз різних аспектів діяльності персоналу для обґрунтування рішень з управління ним	Здійснювати обґрунтований вибір економіко-математичних, зокрема статистичних методів, для обґрунтування рішень з управління персоналом
		Розробляти методики багатоаспектного оцінювання персоналу організації
		Проводити опитування та обробляти їх результати з використанням сучасних інструментів бізнес-аналітики

1	2	3
КЯМ2	Проводити моделювання соціально-трудо­вих процесів сучасними методами та за допомогою професійних засобів	Здійснювати обґрунтований вибір економіко-математичних моделей для розв'язання задач моделювання соціально-трудо­вих відносин та обґрунтування рішень з управління персоналом
		Досліджувати взаємозв'язок різних аспектів трудової діяльності персоналу на основі економіко-математичних методів і моделей

Структуру складових професійних компетентностей та їх формування відповідно до Національної рамки кваліфікацій України наведено в табл. А.1 додатка А.

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1

Методи оброблення кількісних та якісних даних в управлінні персоналом

Тема 1. Основи кількісного аналізу рядів даних в управлінні персоналом

1.1. Статистичний аналіз рядів даних.

Види рядів даних (варіаційні та інтервальні). Основні характеристики варіаційного ряду даних (середнє, середнє квадратичне відхилення, дисперсія, коефіцієнт варіації, мода, медіана). Побудова та аналіз інтервального ряду даних. Поняття розподілу випадкової величини. Нормальний закон розподілу. Квантілі. Побудова та аналіз гістограм розподілу.

1.2. Оцінювання та аналіз ринку заробітних плат.

Особливості інтерпретації різних видів середніх величин у процесі аналізу ринку заробітних плат (середня, модальна та медіанна заробітна платня). Використання інших описових статистик. Аналіз гістограм розподілу трудових доходів. Аналіз динаміки заробітних плат у приведених цінах.

1.3. Аналіз ринку вакансій та кандидатів на заміщення вакантних посад.

Оцінювання та аналіз демографічних процесів та структури населення різних груп. Описові статистики в демографії. Аналіз статтево-вікових пірамід. Таблиці дожиття та смертності.

Аналіз статтєво-вікової структури претендентів на вакантні посади та вимог до них.

Тема 2. Методика статистичних досліджень в управлінні персоналом

2.1. Основні напрями використання опитувань та інших видів досліджень в управлінні персоналом.

Отримання зворотного зв'язку від персоналу. Опитування під час оцінювання ефективності управлінських рішень, зокрема введення заходів з мотивації, покращення умов праці та ін. Опитування під час планування розвитку та руху персоналу. Оцінювання та порівняльний аналіз претендентів на заміщення вакантної посади. Багатоаспектне оцінювання персоналу.

2.2. Вибірковий метод досліджень.

Поняття вибірки та генеральної сукупності. Вимоги до розміру і структури вибірки. Основні характеристики вибіркових даних. Репрезентативність даних.

2.3. Правила проведення статистичних досліджень.

Етапи статистичного дослідження. Поняття гіпотези. Види даних (мікро та макро дані). Особливості отримання мікроданих. Формування процедури статистичного дослідження. Анкетування. Опитування.

2.4. Сучасні сервіси для формування опитувань та збирання даних анкетування.

Формування он-лайн опитувальників (*SurveyMonkey, GoogleForms*). Види питань (відкрити, закрити). Правила формування бази питань з точки зору можливості подальшого оброблення відповідей. Оброблення якісних оцінок. Види шкал.

Тема 3. Методи оброблення кількісних та якісних даних в управлінні персоналом

3.1. Методи оброблення результатів опитувань.

Методи індивідуального та колективного експертного оцінювання. Статистичне оброблення експертних оцінок. Вагові коефіцієнти. Методи узгодженості думок експертів. Компетентність експертів.

Голосування та парадокси вибору.

3.2. Методи кількісного оброблення результатів оцінювання персоналу

Побудова ефективної системи оцінювання персоналу. Поняття рейтингування. Попарне ранжування. Помилки підчас узагальнення кількісної та якісної інформації з різних джерел (результати соціально-психологічного тестування, оцінювання виконання плану та ін.).

Змістовий модуль 2

Кількісно-якісне моделювання в управлінні персоналом

Тема 4. Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом

4.1. Моделювання як метод наукового пізнання.

Поняття моделі, процесу моделювання. Етапи процесу моделювання. Цілі моделювання. Необхідність використання методу моделювання в науці та в практиці управління. Складність використання методу моделювання в економіці та управлінні. Кількісне моделювання при плануванні персоналу.

4.2. Найбільш вживані класи моделей в економіці праці та управлінні персоналом.

Існуючі типи моделей (класифікації за рівнем об'єкта моделювання, характером, призначенням, за часовою ознакою, за формою зв'язків, за способом відображення, за внутрішньою структурою).

Тема 5. Регресійні моделі в управлінні персоналом

5.1. Введення в кореляційно-регресійний аналіз.

Визначення статистичного взаємозв'язку. Прямий та зворотний зв'язок. Кореляційне поле. Оцінювання кореляції. Рівняння регресії. Цілі регресійного аналізу.

5.2. Моделі парної та багатofакторної регресії.

Парна лінійна регресія. Геометрична інтерпретація парної регресії. Багатofакторна регресійна модель. Метод найменших квадратів. Економетрична інтерпретація моделі.

5.3. *Моделювання впливу низки факторів на результативну ознаку.*

Оцінювання якості регресійних моделей. Вимоги до даних. Основи дисперсійного аналізу. Пояснюючі властивості моделі. Поняття контрольних змінних: як покращити модель.

Тема 6. Оцінювання тенденцій

6.1. *Моделювання тенденцій змін кількісного та якісного складу персоналу методами прогнозування.*

Прості методи прогнозування (метод двох крайніх точок, простого приросту, темпу зростання, абсолютного приросту та темпу зростання, простого середнього).

6.2. *Моделі часових рядів.*

Особливості аналізу часових даних. Підбір тенденції. Методи ідентифікації та моделювання сезонних коливань. Оцінювання якості та прогнозних властивостей моделей.

Тема 7. Пробіт та логіт моделі в управлінні персоналом.

7.1. *Моделі бінарного відгуку в практиці обґрунтування рішень з управління персоналом.*

Приклади задач з практики управління, що вирішуються за допомогою побудови моделей бінарного відгуку. Дослідження соціально-економічних процесів управління персоналом організації та обґрунтування прийняття рішень з управління персоналом на основі моделей бінарного вибору.

7.2. *Пробіт та логіт моделі.*

Загальні правила побудови пробіт та логіт моделей. Основна форма моделей. Особливі властивості. Приклади.

4. Структура навчальної дисципліни

Із самого початку вивчення навчальної дисципліни кожен студент має бути ознайомлений як з робочою програмою навчальної дисципліни і формами організації навчання, так і зі структурою, змістом та обсягом кожного з її змістових модулів, а також з усіма видами контролю та методикою оцінювання сформованих професійних компетентностей (табл. 4.1).

Структура залікового кредиту навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин							
	усього	у тому числі					самостійна робота	
		лекційні	практичні	лабораторні	проведення пі- дсумкового кон- тролю	виконання ІНДЗ	підготовка до занять	
Змістовий модуль 1								
Методи оброблення кількісних та якісних даних в управлінні персоналом								
<i>Тема 1. Основи кількісного аналізу рядів даних в управлінні персоналом</i>	20	2	2	2	–	7	7	
<i>Тема 2. Методика статистичних досліджень в управлінні персоналом</i>	22	4	2	2	–	7	9	
<i>Тема 3. Методи оброблення кількісних та якісних даних в управлінні персоналом</i>	1я8	2	2	–	–	7	9	
Разом за змістовим модулем 1	64	8	6	4	–	21	25	
Змістовий модуль 2								
Кількісно-якісне моделювання в управлінні персоналом								
<i>Тема 4. Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом</i>	18	2	–	2	–	7	7	
<i>Тема 5. Регресійні моделі в управлінні персоналом</i>	29	6	2	1	–	9	11	
<i>Тема 6. Оцінювання тенденцій</i>	19	2	2	1	–	7	7	
<i>Тема 7. Пробіт та логіт моделі в управлінні персоналом</i>	18	2	–	2	–	7	7	
Разом за змістовим модулем 2	84	12	4	6	–	30	32	
Екзамен					2			
Усього	150	20	10	10	2	51	57	

Вивчення студентом навчальної дисципліни відбувається шляхом послідовного і ґрунтовного опрацювання змістових модулів. Змістовий модуль – це окремий, відносно самостійний блок дисципліни, який логічно

об'єднує кілька навчальних елементів дисципліни за змістом та взаємозв'язками. Тематичний план дисципліни складається з двох змістових модулів .

5. Теми та плани семінарських занять

Семінарське заняття – це форма навчального заняття, за якої викладач організовує дискусію навколо попередньо визначених тем, до яких студенти готують тези виступів. На кожному семінарському занятті викладач оцінює підготовлені студентами доповіді та презентації з окреслених питань (табл. 5.1), їх виступи, активність у дискусії, вміння формулювати і відстоювати свою позицію тощо.

Таблиця 5.1

Плани семінарських занять

Назва теми	Програмні питання	Кількість годин	Література
Змістовий модуль 2			
Кількісно-якісне моделювання в управлінні персоналом			
<i>Тема 4</i> Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом	<i>Тема семінарського заняття "Сучасні можливості Інтернет-простору для управління персоналом":</i> 1. Пошук кандидатів та аналіз вакансій з соціальних мереж, у тому числі професійних. 2. Прикладні програмні продукти та он-лайн засоби аналітики та покращення офісної роботи. 3. Онлайн засоби керування потоками робіт, часом	2	Основна: [2, 5 – 9, 11]. Додаткова: [18, 22 – 24]
Усього годин		2	

6. Теми практичних занять

Практичне заняття – це форма навчального заняття, за якої викладач організовує детальний розгляд окремих теоретичних положень навчальної дисципліни і формує вміння та навички їх практичного

застосування шляхом індивідуального виконання студентом сформульованих завдань. Проведення таких занять ґрунтується на попередньо підготовленому методичному матеріалі – тестах для виявлення ступеня оволодіння необхідними теоретичними положеннями, наборі завдань різного рівня складності для розв'язування їх на занятті. Воно включає проведення попереднього контролю знань, вмінь і навичок студентів, постановку загальної проблеми викладачем та її обговорення за участю студентів, розв'язування завдань із їх обговоренням, розв'язування контрольних завдань, їх перевірку, оцінювання (табл. 6.1).

Таблиця 6.1

Перелік тем практичних занять

Назва змістового модуля	Теми практичних занять (за модулями)	Кількість годин	Література
<i>Змістовий модуль 1</i> Методи оброблення кількісних та якісних даних в управлінні персоналом	<i>Завдання 1.</i> Основні статистичні характеристики в практиці управління персоналом (розрахунок, інтерпретація, використання)	2	Основна: [1; 2; 9 – 12]. Додаткова: [14; 15; 18 – 20; 22; 23]
	<i>Завдання 2.</i> Робота зі шкалами, перетворення якісної інформації у кількісну форму, співставлення даних	2	Основна: [1; 3 – 9]. Додаткова: [13 – 15; 22; 23]
	<i>Завдання 3.</i> Методи ранжування та рейтингування (попарне, двонаправлене, багатокритеріальне порівняння, методи створення рейтингів та основні проблеми) під час оцінювання персоналу	2	Основна: [1; 3 – 9]. Додаткова: [13 – 15; 19; 22; 23]
<i>Змістовий модуль 2</i> Кількісно-якісне моделювання в управлінні персоналом	<i>Завдання 4.</i> Прогнозування кількісно-якісного складу персоналу на основі аналізу існуючої динаміки персоналу та плинності кадрів (прості методи прогнозування та аналіз тенденцій)	2	Основна: [3; 5 – 9; 11]. Додаткова: [14 – 17; 21 – 24]
Разом годин за змістовими модулями		8	

6.1. Приклади типових практичних завдань за темами

Завдання 1. Основні статистичні характеристики в практиці управління персоналом (розрахунок, інтерпретація, використання).

За даними заробітних плат, що наведені в таблиці знайти характеристики варіаційного ряду (середнє; дисперсію; середньо-квадратичне відхилення; коефіцієнт варіації; крок угруповання; моду; медіану; коефіцієнти Асиметрія і ексцесу). Побудувати полігон, гістограму і кумуляту. Дані наведені в табл. 6.2.

Провести аналіз заробітних плат.

Таблиця 6.2

Середньомісячна заробітна платня за регіонами України в січні 2015 року

Регіони	Середня зарплата	Регіони	Середня зарплата
Вінницька обл.	2 732 грн	Одеська обл.	3 250 грн
Волинська обл.	2 652 грн	Полтавська обл.	3 085 грн
Дніпропетровська обл.	3 735 грн	Рівненська обл.	2 898 грн
Донецька обл.	4 359 грн	Сумська обл.	2 841 грн
Житомирська обл.	2 643 грн	Тернопільська обл.	2 403 грн
Закарпатська обл.	2 652 грн	Харківська обл.	3 021 грн
Запорізька обл.	3 441 грн	Херсонська обл.	2 536 грн
Івано-Франківська обл.	2 816 грн	Хмельницька обл.	2 737 грн
Київська обл.	3 381 грн	Черкаська обл.	2 742 грн
Кіровоградська обл.	2 687 грн	Чернівецька обл.	2 479 грн
Луганська обл.	2 990 грн	Чернігівська обл.	2 640 грн
Львівська обл.	2 905 грн	м. Київ	5 385 грн
Миколаївська обл.	3 326 грн		

Завдання 2. Прогнозування кількісно-якісного складу персоналу на основі аналізу існуючої динаміки персоналу та плинності кадрів.

Спрогнозувати кількісний склад персоналу при збереженні існуючої динаміки послідовно методами простого середнього, середнього темпу зростання та приросту, двох крайніх точок, абсолютного темпу зростання та приросту.

Дані наведені в табл. 6.3.

Таблиця 6.3

Кількісний склад персоналу організації

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Роки	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Персонал, осіб	24	26	27	34	35	43	50	62	65	74

7. Теми лабораторних занять

Лабораторне заняття – це форма навчального заняття, за якої студент під керівництвом викладача особисто проводить імітаційні експерименти чи досліді з метою практичного підтвердження окремих теоретичних положень навчальної дисципліни. У ході лабораторних робіт студент набуває професійних компетенцій та практичних навичок роботи з комп'ютерним обладнанням, відповідними програмними продуктами. За результатами виконання завдання на лабораторному занятті студенти оформляють індивідуальні звіти про його виконання та захищають ці звіти перед викладачем (табл. 7.1).

Таблиця 7.1

Перелік тем лабораторних занять

Назва теми	Програмні питання	Кількість годин	Література
1	2	3	4
Змістовий модуль 1			
Методи оброблення кількісних та якісних даних в управлінні персоналом			
<i>Тема 1. Основи кількісного аналізу рядів даних в управлінні персоналом</i>	<i>Завдання 1. Статистичний аналіз ринку заробітних плат</i>	2	Основна: [1 – 2; 9 – 12]. Додаткова: [14; 15; 18 – 20; 22; 23]
<i>Тема 2. Методика статистичних досліджень в управлінні персоналом</i>	<i>Завдання 2. Формування он-лайн опитування (SurveyMonkey, GoogleForms)</i>	2	Основна: [1; 3 – 9]. Додаткова: [13 – 15; 19; 22; 23]

1	2	3	4
Змістовий модуль 2			
Кількісно-якісне моделювання в управлінні персоналом			
Тема 4. Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом	<i>Завдання 3.</i> Ознайомлення з засобами <i>Google (Google Analytics, Google Trends, Google Docs та Goggle)</i> для аналітики та організації офісної роботи. Програмні продукти що допомагають керувати часом та роботами (<i>Trello, Worksection, PlanFix</i>)	2	Основна: [2; 5 – 9; 11]. Додаткова: [18; 22 – 24]
Тема 5. Регресійні моделі в управлінні персоналом	<i>Завдання 4.</i> Побудова багатофакторної моделі	1	Основна: [3; 5 – 9; 11]. Додаткова: [14; 17; 21 – 24]
Тема 6. Оцінювання тенденцій	<i>Завдання 5.</i> Аналіз ринку заробітних плат у часовому аспекті	1	Основна: [4 – 6; 11]. Додаткова: [14 – 17; 21 – 25]
Тема 7. Пробіт та логіт моделі в управлінні персоналом	<i>Завдання 6.</i> Побудова моделі компенсаційного пакету на основі моделей бінарного відгуку	2	Основна: [6 – 9; 11]. Додаткова: [14 – 17; 21 – 26]
Усього годин		10	

8. Самостійна робота

Самостійна робота студента (СРС) – це форма організації навчального процесу, за якої заплановані завдання виконуються студентом самостійно під методичним керівництвом викладача.

Мета СРС – засвоєння в повному обсязі навчальної програми та формування у студентів загальних і професійних компетентностей, які відіграють суттєву роль у становленні майбутнього фахівця вищого рівня кваліфікації.

Навчальний час, відведений для самостійної роботи студентів, визначається навчальним планом і становить 73 % (110 годин) від загального обсягу навчального часу на вивчення дисципліни (150 годин). У ході

самостійної роботи студент має перетворитися на активного учасника навчального процесу, навчитися свідомо ставитися до оволодіння теоретичними і практичними знаннями, вільно орієнтуватися в інформаційному просторі, нести індивідуальну відповідальність за якість власної професійної підготовки. СРС містить: опрацювання лекційного матеріалу; опрацювання та вивчення рекомендованої літератури, основних термінів та понять за темами дисципліни; підготовку до практичних, семінарських, лабораторних занять; підготовку до виступу на семінарських заняттях; поглиблене опрацювання окремих лекційних тем або питань; виконання індивідуальних завдань (вирішення розрахункових індивідуальних та комплексних завдань) за вивченою темою, пошук (підбір) та огляд літературних джерел за заданою проблематикою дисципліни; аналітичний розгляд наукової публікації; контрольну перевірку студентами особистих знань за запитаннями для самодіагностики; підготовку до контрольних робіт та інших форм поточного контролю; підготовку до модульного контролю (колоквіуму); систематизацію вивченого матеріалу з метою підготовки до семестрового екзамену.

Необхідним елементом успішного засвоєння матеріалу навчальної дисципліни є самостійна робота студентів з вітчизняною та закордонною спеціальною економічною літературою, нормативними актами з питань державного регулювання економіки, статистичними матеріалами. Основні види самостійної роботи, які запропоновані студентам для засвоєння теоретичних знань з навчальної дисципліни, наведені в табл. 8.1.

Таблиця 8.1

Завдання для самостійної роботи студентів та форми її контролю

Назва теми	Зміст самостійної роботи студентів	Кількість годин	Форми контролю СРС	Література
1	2	3	4	5
Змістовий модуль 1				
Методи оброблення кількісних та якісних даних в управлінні персоналом				
<i>Тема 1</i> Основи кількісного аналізу рядів даних в управлінні персоналом	Вивчення лекційного матеріалу, вивчення літературних джерел за заданою тематикою, підготовка до практичних і лабораторних робіт	7	Контрольна робота (колоквіум) на 9 тижні, виконання лабораторних та практичних робіт.	Основна: [1 – 2; 9 – 12]. Додаткова: [14; 15; 18 – 20; 22; 23]

Продовження табл. 8.1

1	2	3	4	5
	Робота над ІНДЗ	7	Поточні консультації, захист на 17 тижні	
<i>Тема 2</i> Методика статистичних досліджень в управлінні персоналом	Вивчення лекційного матеріалу, вивчення літературних джерел за заданою тематикою, підготовка до практичних і лабораторних робіт	9	Контрольна робота (колоквіум) на 9 тижні, виконання лабораторних та практичних робіт.	Основна: [1; 3 – 9]. Додаткова: [13 – 15; 19; 22; 23]
	Робота над ІНДЗ	7	Поточні консультації, захист на 17 тижні	
<i>Тема 3</i> Методи оброблення кількісних та якісних даних в управлінні персоналом	Вивчення лекційного матеріалу, вивчення літературних джерел за заданою тематикою, підготовка до практичних і лабораторних робіт	9	Контрольна робота (колоквіум) на 9 тижні, виконання лабораторних та практичних робіт.	Основна: [1; 3 – 9]. Додаткова: [13 – 15; 19; 22; 23]
	Робота над ІНДЗ	7	Поточні консультації, захист на 17 тижні	
Усього за змістовим модулем 1		46		
Змістовий модуль 2				
Кількісно-якісне моделювання в управлінні персоналом				
<i>Тема 4</i> Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом	Вивчення лекційного матеріалу, вивчення літературних джерел за заданою тематикою, підготовка до практичних і лабораторних робіт	7	Контрольна робота (колоквіум) на 17 тижні, виконання лабораторних та практичних робіт	Основна: [2; 5 – 9; 11]. Додаткова: [18; 22 – 24]
	Робота над ІНДЗ	7	Консультації	
<i>Тема 5</i> Регресійні моделі в управлінні персоналом	Вивчення лекційного матеріалу, вивчення літературних джерел за заданою тематикою, підготовка до практичних і лабораторних робіт	11	Контрольна робота (колоквіум) на 17 тижні, виконання лабораторних та практичних робіт	Основна: [3; 5 – 9; 11]. Додаткова: [14 – 17; 21 – 24]
	Робота над ІНДЗ	9	Консультації	

1	2	3	4	5
Тема 6 Оцінювання тенденцій	Вивчення лекційного матеріалу, вивчення літературних джерел за заданою тематикою, підготовка до практичних і лабораторних робіт	7	Контрольна робота (колоквиум) на 17 тижні, виконання лабораторних та практичних робіт	Основна: [4 – 6; 11]. Додаткова: [14 – 17; 21 – 25]
	Робота над ІНДЗ	7	Консультації	
Тема 7 Пробіт та логіт моделі в управлінні персоналом	Вивчення лекційного матеріалу, вивчення літературних джерел за заданою тематикою, підготовка до практичних і лабораторних робіт	7	Контрольна робота (колоквиум) на 17 тижні, виконання лабораторних та практичних робіт	Основна: [6 – 9; 11]. Додаткова: [14 – 17; 21 – 26]
	Робота над ІНДЗ	7	Консультації	
Усього за змістовим модулем 2		62		
<i>Підготовка до екзамену</i>				Основна: [1 – 12].
<i>Екзамен</i>		2		Додаткова: [13 – 24]
Усього за модулем		110		

8.1. Індивідуальне науково-дослідне завдання

Індивідуальне науково-дослідне завдання (ІНДЗ) студента є видом позааудиторної самостійної роботи студента та має навчально-дослідницький характер, виконується у процесі вивчення програмного матеріалу навчальної дисципліни і завершується разом зі складанням підсумкового екзамену з даної навчальної дисципліни. Виконання ІНДЗ є одним із важливих засобів підвищення якості підготовки майбутніх спеціалістів, які здатні застосовувати на практиці теоретичні знання, вміння та навички з даної навчальної дисципліни.

Підготовка ІНДЗ передбачає систематизацію, закріплення, розширення теоретичних і практичних знань із дисципліни та застосування їх у процесі розв'язання конкретних економічних ситуацій, розвиток навичок самостійної роботи й оволодіння методикою дослідження та експерименту, пов'язаних із темою ІНДЗ.

ІНДЗ передбачає наявність наступних елементів наукового дослідження: практичної значущості, комплексного системного підходу до вирішення завдань дослідження, теоретичного використання передової сучасної методології та наукових розробок, наявність елементів творчості, вміння застосовувати сучасні технології.

Практична значущість ІНДЗ полягає в обґрунтуванні реальності її результатів для потреб практики.

Реальною вважається робота, яка виконана відповідно до наявних проблем підприємства, на основі його реальних даних за кілька років і результати якої повністю або частково можуть бути впроваджені в практику діяльності підприємства.

Комплексний системний підхід до розкриття теми роботи полягає в тому, що предмет дослідження розглядається з різних точок зору – з позицій теоретичної бази і практичних напрацювань, умов його реалізації на підприємстві, аналізу, обґрунтування шляхів удосконалення тощо – в тісному взаємозв'язку та єдиній логіці викладу.

Застосування сучасної методології полягає в тому, що в процесі виконання аналізу стратегічних позицій підприємства й обґрунтування шляхів удосконалення окремих аспектів предмета та об'єкта дослідження студент повинен використовувати відомості про новітні досягнення в техніці і технологіях дослідження, застосовувати різноманітні методи й засоби діагностичних досліджень, підходи до визначення та обґрунтування вибору критеріїв і показників експрес-діагностування виробничо-економічної системи або її елементів.

У процесі виконання ІНДЗ, разом з теоретичними знаннями і практичними навичками за фахом, студент повинен продемонструвати здатність до науково-дослідної роботи та вміння творчо мислити.

Загальний напрям ІНДЗ: *"Дослідження факторів змін ринку праці та процесів формування заробітної платні в сучасній економіці країни"*.

В межах загального напрямку студент повинен вибрати конкретну тему дослідження на свій розсуд на основі аналізу літературних джерел, відомостей щодо процесів управління персоналом на підприємстві базі-практиці. Тема повинна бути присвячена невирішеній проблемі, що має практичну чи наукову цінність. Вдалий вибір теми студентом впливає на загальну оцінку виконання ІНДЗ.

Мета ІНДЗ – формування практичних навичок та вміння їх застосовувати в процесі вирішення поставленого завдання.

До проекту повинні входити такі складові:

1. Формулювання та обґрунтування проблеми
2. Теоретична модель, що буде використовуватися
3. Гіпотези дослідження
4. Економетрична модель
5. Обґрунтування вибору змінних
6. Вимоги до даних
7. Очікуваний результат
8. Розрахункова частина
9. Список використаної літератури

Останній пункт може бути відсутнім за умови попереднього обговорення з викладачем в умовах дуже масштабного та досить пролонгованого у часі проекту, що пропонується для ІНДЗ.

Індивідуальне науково-дослідне завдання виконується студентом самостійно за консультування з викладачем протягом вивчення дисципліни відповідно до графіка навчального процесу.

ІНДЗ оформлюється у **виді презентації PowerPoint**. Кількість сторінок на розсуд студента, оцінюватися буде зміст, актуальність теми, її реальність, наявність комплексного системного підходу до вирішення проблеми, вдале застосування сучасної методології, сміливість задумки.

Обов'язковим для ІНДЗ є **список використаної літератури**. Протягом презентації слід посилатися на наукові розробки (особливо пункти 2. "Теоретична модель", 3. "Гіпотези дослідження"). Список використаної літератури слід розміщувати в алфавітному порядку прізвищ перших авторів або заголовків. Бібліографічний опис джерел складають відповідно до ДСТУ ГОСТ 7.1:2006 "Бібліографічний запис, бібліографічний опис. Загальні вимоги та правила складання".

8.2. Контрольні запитання для самодіагностики

Тема 1. Основи кількісного аналізу рядів даних в управлінні персоналом

1. Які види рядів даних ви знаєте?
2. Назвіть основні характеристики варіаційного ряду даних.
3. Для чого будується інтервальний ряд даних?
4. Як інтерпретувати нормальний закон розподілу стосовно розподілу доходів у суспільстві?

5. Що є більш показовим для робітника – медіанна, модальна чи середня заробітна плата у галузі?
6. Що є таке статтево-вікова піраміда?
7. Що є таке групування та згортка даних, для чого вони існують?

Тема 2. Методика статистичних досліджень в управлінні персоналом

1. Для вирішення яких питань управління персоналом потрібні опитування?
2. Що становить вибіркового метод у статистиці?
3. Як домогтися репрезентативності даних під час опитування?
4. Чим відрізняється дослідження (наприклад, опитування) за генеральною сукупністю та за вибіркою?
5. Назвіть відмінності та характерні особливості мікроданих.
6. Як створюється база питань, які є правила?
7. Які сервіси для он-лайн опитувань ви знаєте?
8. Як формувати питання опитування з точки зору подальшої оброблення відповідей?

Тема 3. Методи оброблення кількісних та якісних даних в управлінні персоналом

1. У чому полягає проблема суб'єктивності експертних оцінок та як з цією проблемою боротися?
2. Які методи узгодження думок експертів ви знаєте?
3. Як оцінювати компетентність експертів?
4. Чому голосування не завжди є "чесним" (парадокси вибору)?
5. Які математичні методи найчастіше використовуються під час оцінювання персоналу?
6. Які помилки під час узагальнення кількісної та якісної інформації з різних джерел зазвичай виникають?

Тема 4. Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом

1. Що таке модель?
2. Які цілі дозволяє досягти моделювання?
3. У чому полягає необхідність використання методу моделювання в науці та в практиці управління?
4. У чому складність використання методу моделювання в економіці праці та менеджменті персоналу?

5. Наведіть основні види класифікацій моделей та розкрийте їх відмінності.

6. Які класи моделей є найбільш вживаними в економіці праці (моделі *Labour Economics*)?

7. Які класи моделей є найбільш вживаними в менеджменті персоналу?

Тема 5. Регресійні моделі в управлінні персоналом

1. Що таке кореляційний зв'язок?

2. Як оцінити взаємозв'язок показників?

3. Що таке парна лінійна регресія?

4. Як інтерпретувати отриманий результат моделювання за моделлю парної лінійної регресії?

5. Як використовувати багатofакторні регресійні моделі в дослідженнях діяльності персоналу?

6. Які вимоги є до даних під час моделювання за допомогою регресійних моделей?

7. Як оцінити пояснюючі властивості побудованої моделі?

8. Що таке контрольні змінні, як покращити модель?

Тема 6. Оцінювання тенденцій

1. Які методи оцінювання існуючих тенденцій змін кількісного та якісного складу персоналу ви знаєте?

2. У чому головна особливість простих методів прогнозування?

3. У чому полягає метод двох крайніх точок?

4. У чому полягає метод простого приросту?

5. У чому полягає метод темпу зростання?

6. У чому полягає метод абсолютного приросту?

7. У чому полягає метод абсолютного темпу зростання?

8. У чому полягає метод простого середнього?

9. Окресліть особливості аналізу часових рядів даних?

10. Як здійснюється підбір тенденції?

Тема 7. Пробіт та логіт моделі в управлінні персоналом

1. У чому основна перевага використання моделей бінарного вибору для досліджень в області економіки праці та менеджменту персоналу?

2. Наведіть приклади задач з практики управління, що вирішуються за допомогою побудови моделей бінарного відгуку.

3. Як здійснюється обґрунтування рішень з управління персоналом на основні моделей бінарного вибору?
4. Наведіть загальний вид пробіт моделі.
5. Наведіть загальний вид логіт моделі.
6. Які основні властивості моделей бінарного вибору?

9. Індивідуально-консультативна робота

Індивідуально-консультативна робота здійснюється за графіком індивідуально-консультативної роботи у формі індивідуальних занять, консультацій, перевірки виконання індивідуальних завдань, перевірки та захисту завдань, що винесені на поточний контроль тощо.

Формами організації індивідуально-консультативної роботи є:

- а) за засвоєнням теоретичного матеріалу:
консультації: індивідуальні (запитання – відповідь), групові (розгляд типових прикладів – ситуацій);
- б) за засвоєнням практичного матеріалу:
консультації індивідуальні та групові;
- в) для комплексної оцінки засвоєння програмного матеріалу:
індивідуальне здавання виконаних робіт.

10. Методи навчання

У процесі викладання навчальної дисципліни для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів передбачене застосування як активних, так і інтерактивних навчальних технологій, серед яких: лекції проблемного характеру, міні-лекції, робота в малих групах, семінари-дискусії, презентації, банки візуального супроводу (табл. 10.1, 10.2).

Основні відмінності активних та інтерактивних методів навчання від традиційних визначаються не тільки методикою і технікою викладання, але й високою ефективністю навчального процесу, який виявляється у: високій мотивації студентів; закріпленні теоретичних знань на практиці; підвищенні самосвідомості студентів; формуванні здатності приймати самостійні рішення; формуванні здатності до ухвалення колективних рішень; формуванні здатності до соціальної інтеграції; набуття навичок вирішення конфліктів; розвитку здатності до знаходження компромісів.

Лекції проблемного характеру – один із найважливіших елементів проблемного навчання студентів. Вони передбачають поряд із розглядом основного лекційного матеріалу встановлення та розгляд кола проблемних питань дискусійного характеру, які недостатньо розроблені в науці й мають актуальне значення для теорії та практики. Лекції проблемного характеру відрізняються поглибленою аргументацією матеріалу, що викладається. Вони сприяють формуванню у студентів самостійного творчого мислення, прищеплюють їм пізнавальні навички. Студенти стають учасниками наукового пошуку та вирішення проблемних ситуацій.

Міні-лекції передбачають викладення навчального матеріалу за короткий проміжок часу й характеризуються значною ємністю, складністю логічних побудов, образів, доказів та узагальнень. Вони проводяться, як правило, як частина заняття-дослідження. Міні-лекції відрізняються від повноформатних лекцій значно меншою тривалістю. Зазвичай міні-лекції тривають не більше 10 – 15 хвилин і використовуються для того, щоб стисло донести нову інформацію до всіх студентів. Міні-лекції часто застосовуються як частини цілісної теми, яку бажано викладати повноформатною лекцією, щоб не втомлювати аудиторію. Тоді інформація надається по черзі кількома окремими сегментами, між якими застосовуються інші форми й методи навчання.

Таблиця 10.1

**Розподіл форм та методів активізації процесу навчання
за темами навчальної дисципліни**

Тема	Практичне застосування навчальних технологій
1	2
<i>Тема 1.</i> Основи кількісного аналізу рядів даних в управлінні персоналом	Використання банків візуального супроводу за лекційним матеріалом
<i>Тема 2.</i> Методика статистичних досліджень в управлінні персоналом	Використання банків візуального супроводу за лекційним матеріалом. Робота в малих групах під час виконання завдань лабораторної практики "Формування онлайн опитування" та засвоєння основних моментів лекційного матеріалу в ігровій формі
<i>Тема 3.</i> Методи оброблення кількісних та якісних даних в управлінні персоналом	Використання банків візуального супроводу за лекційним матеріалом

1	2
Тема 4. Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом	Лекція проблемного характеру: "Найбільш вживані класи моделей в економіці праці та управлінні персоналом". Семінар-дискусія "Сучасні можливості Інтернет-простору для управління персоналом"
Тема 5. Регресійні моделі в управлінні персоналом	Використання банків візуального супроводу за лекційним матеріалом. Міні-лекції за підрозділами теми та окремо за пунктом "Оцінка якості економіко-математичних моделей в управлінні персоналом"
Тема 6. Оцінювання тенденцій	Використання банків візуального супроводу за лекційним матеріалом
Тема 7. Пробіт та логіт моделі в управлінні персоналом	Використання банків візуального супроводу за лекційним матеріалом. Презентація сучасних методів дослідження проблемних питань керування персоналом

Таблица 10.2

Використання методик активізації процесу навчання

Тема навчальної дисципліни	Практичне застосування методик	Методики активізації процесу навчання
Тема 1. Основи кількісного аналізу рядів даних в управлінні персоналом	<i>Завдання 1. (практика)</i> Основні статистичні характеристики в практиці управління персоналом.	Використання банків візуального супроводу
Тема 2. Методика статистичних досліджень в управлінні персоналом	Лабораторне заняття "Формування он-лайн опитування"	Використання банків візуального супроводу Робота в малих групах
Тема 3. Методи оброблення кількісних та якісних даних в управлінні персоналом	<i>Завдання 3.</i> Методи ранжування та рейтингування	Використання банків візуального супроводу
Тема 4. Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом	Лекція проблемного характеру: "Найбільш вживані класи моделей в економіці праці та управлінні персоналом". Семінарське заняття "Сучасні можливості Інтернет-простору для управління персоналом"	Лекція проблемного характеру, семінар – дискусія

1	2	3
Тема 5. Регресійні моделі в управлінні персоналом	Міні-лекції за підрозділами теми та окремо за пунктом "Оцінка якості економіко-математичних моделей в управлінні персоналом"	Використання банків візуального супроводу, міні-лекції
Тема 6. Оцінювання тенденцій	Завдання 4. Прогнозування кількісно-якісного складу персоналу на основі аналізу існуючої динаміки персоналу та плинності кадрів	Використання банків візуального супроводу
Тема 7. Пробіт та логіт моделі в управлінні персоналом	Лабораторне заняття "Побудова моделі компенсаційного пакету на основі моделей бінарного відгуку"	Використання банків візуального супроводу. Презентація сучасних методів дослідження проблемних питань керування персоналом

Семінари-дискусії передбачають обмін думками і поглядами учасників з приводу даної теми, а також розвивають мислення, допомагають формувати погляди та переконання, виробляють вміння формулювати думки й висловлювати їх.

Робота в малих групах дає змогу структурувати практично-семінарські заняття за формою і змістом, створює можливості для участі кожного студента в роботі за темою заняття, забезпечує формування особистісних якостей та досвіду соціального спілкування.

Презентації – виступи перед аудиторією, що використовуються для представлення певних досягнень, результатів роботи групи звіту про виконання індивідуальних завдань, проектних робіт. Презентації можуть бути як індивідуальними, наприклад виступ одного студента, так і колективними, тобто виступи двох та більше студентів.

Банки візуального супроводу сприяють активізації процесу навчання за темами навчальної дисципліни за допомогою наочності.

11. Методи контролю

Система оцінювання сформованих компетентностей (див. табл. 2.1) у студентів враховує види занять, які згідно з програмою навчальної дис-

ципліни передбачають лекційні, семінарські, практичні та лабораторні заняття, а також виконання самостійної роботи. Оцінювання сформованих компетентностей у студентів здійснюється за накопичувальною 100-бальною системою. Відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця, контрольні заходи включають:

поточний контроль, що здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, практичних, семінарських занять і оцінюється сумою набраних балів (максимальна сума – 60 балів; мінімальна сума, що дозволяє студенту скласти іспит, – 35 балів);

модульний контроль, що проводиться з урахуванням поточного контролю за відповідний змістовий модуль і має на меті *інтегровану* оцінку результатів навчання студента після вивчення матеріалу з логічно завершеної частини дисципліни – змістового модуля;

підсумковий/семестровий контроль, що проводиться у формі семестрового екзамену, відповідно до графіку навчального процесу.

Поточний контроль з даної навчальної дисципліни проводиться в таких формах:

захист практичних і лабораторних індивідуальних завдань;

активна участь у дискусії та підготовка та презентація матеріалу на семінарських заняттях;

захист ІНДЗ.

Модульний контроль з даної навчальної дисципліни проводиться у формі колоквиуму. **Колоквиум** – це форма перевірки й оцінювання знань студентів у системі освіти у вищих навчальних закладах. Проводиться як проміжний міні-екзамен з ініціативи викладача.

Підсумковий/семестровий контроль проводиться у формі семестрового екзамену. **Семестрові екзамени** – форма оцінки підсумкового засвоєння студентами теоретичного та практичного матеріалу з окремої навчальної дисципліни, що проводиться як контрольний захід.

Порядок проведення поточного оцінювання знань студентів. Оцінювання знань студента під час семінарських і практичних занять та виконання індивідуальних завдань проводиться за такими критеріями:

розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем, що розглядаються;

ступінь засвоєння фактичного матеріалу навчальної дисципліни;

ознайомлення з рекомендованою літературою, а також із сучасною літературою з питань, що розглядаються;

вміння поєднувати теорію з практикою при розгляді виробничих ситуацій, розв'язанні задач, проведенні розрахунків у процесі виконання індивідуальних завдань та завдань, винесених на розгляд в аудиторії;

логіка, структура, стиль викладу матеріалу в письмових роботах і при виступах в аудиторії, вміння обґрунтовувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки;

арифметична правильність виконання індивідуального та комплексного розрахункового завдання.

Максимально можливий бал за конкретним завданням ставиться за умови відповідності індивідуального завдання студента або його усної відповіді всім зазначеним критеріям. Відсутність тієї або іншої складової знижує кількість балів. При оцінюванні індивідуальних завдань увага також приділяється якості, самостійності та своєчасності здачі виконаних завдань викладачу, згідно з графіком навчального процесу. Якщо якась із вимог не буде виконана, то бали будуть знижені.

Письмова контрольна робота проводиться 2 рази за семестр та включає практичні завдання різного рівня складності відповідно до тем змістового модуля.

Критерії оцінювання позааудиторної самостійної роботи студентів.

Загальними критеріями, за якими здійснюється оцінювання позааудиторної самостійної роботи студентів, є: глибина і міцність знань, рівень мислення, вміння систематизувати знання за окремими темами, вміння робити обґрунтовані висновки, володіння категорійним апаратом, навички і прийоми виконання практичних завдань, вміння знаходити необхідну інформацію, здійснювати її систематизацію та обробку, самореалізація на практичних та семінарських заняттях.

Критеріями оцінювання ІНДЗ є:

вдала постановка наукової чи суто практичної проблеми в межах предметної області;

здатність проводити незалежну оцінку проблемних питань;

вміння пояснювати альтернативні погляди та наявність власної точки зору, позиції на певне проблемне питання;

якість і чіткість викладення міркувань;

логіка, структуризація та обґрунтованість викладеного матеріалу;

самостійність виконання роботи;

грамотність подачі матеріалу;
використання методів порівняння, узагальнення понять та явищ;
вдале оформлення та презентація роботи.

Порядок підсумкового контролю з навчальної дисципліни.

Підсумковий контроль знань та компетентностей студентів з навчальної дисципліни здійснюється на підставі проведення семестрового екзамену. Екзаменаційний білет охоплює програму дисципліни і передбачає визначення рівня знань та ступеня опанування студентами компетентностей (див. табл. 2.1).

Завданням екзамену є перевірка розуміння студентом програмного матеріалу в цілому, логіки та взаємозв'язків між окремими розділами, здатності творчого використання накопичених знань, вміння формулювати своє ставлення до певної проблеми навчальної дисципліни тощо. Кожен екзаменаційний білет складається із 3 практичних завдань, які дозволяють діагностувати рівень теоретичної підготовки студента і рівень його компетентності з навчальної дисципліни.

Результат семестрового екзамену оцінюється в балах (максимальна кількість – 40 балів, мінімальна кількість, що зараховується, – 25 балів) і проставляється у відповідній графі *екзаменаційної "Відомості обліку успішності"*.

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни розраховується з урахуванням балів, отриманих під час екзамену, та балів, отриманих під час поточного контролю за накопичувальною системою. Сумарний результат у балах за семестр складає: *"60 і більше балів – зараховано"*, *"59 і менше балів – не зараховано"* та заноситься у *залікову "Відомість обліку успішності"* навчальної дисципліни. У випадку отримання менше 60 балів студент обов'язково здає залік після закінчення екзаменаційної сесії у встановлений деканом факультету термін, але не пізніше двох тижнів після початку семестру. У випадку повторного отримання менше 60 балів декан факультету призначає комісію у складі трьох викладачів на чолі із завідувачем кафедри та визначає термін перескладання заліку, після чого приймається рішення відповідно до чинного законодавства: "зараховано" – студент продовжує навчання за графіком навчального процесу, а якщо "не зараховано", тоді декан факультету пропонує студенту повторне вивчення навчальної дисципліни протягом наступного навчального періоду самостійно.

Зразок екзаменаційного білета

Форма № Н-5.05

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
Освітній ступінь "магістр"

Спеціальність 8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці". Семестр Х
Навчальна дисципліна "Кількісно-якісне моделювання в управлінні персоналом"

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ 1

Завдання 1 (стереотипне).

Відомі ранги, встановлені експертами. Необхідно розрахувати коефіцієнт конкордації і перевірити його значущість.

№ показника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ранги, що виставив 1 експерт	9	1	10	6	7	4	8	3	2	5
Ранги, що виставив 2 експерт	7	9	10	5	3	2	6	8	1	4

Завдання 2 (діагностичне).

За даними щодо мінімальних заробітних плат, що наведені в таблиці знайти характеристики варіаційного ряду. Провести аналіз динаміки заробітних плат.

Період	Почасова мінімальна заробітна платня	Період	Почасова мінімальна заробітна платня
з 01.01.2010 р. до 31.03.2010 р.	5,20 грн	з 01.07.2012 р. до 30.09.2012 р.	6,61 грн
з 01.04.2010 р. до 30.06.2010 р.	5,29 грн	з 01.10.2012 р. до 30.11.2012 р.	6,70 грн
з 01.07.2010 р. до 30.09.2010 р.	5,32 грн	з 01.12.2012 р. до 31.12.2012 р.	6,80 грн
з 01.10.2010 р. до 30.11.2010 р.	5,43 грн	з 01.01.2013 р. до 30.11.2013 р.	6,88 грн
з 01.12.2010 р. до 31.12.2010 р.	5,52 грн	з 01.12.2013 р. до 31.12.2013 р.	7,30 грн
з 01.01.2011 р. до 31.03.2011 р.	5,66 грн	з 01.01.2014 р. до 31.12.2014 р.	7,30 грн
з 01.04.2011 р. до 30.09.2011 р.	5,77 грн	з 01.01.2015 р. до 31.08.2015 р.	7,29 грн
з 01.10.2011 р. до 30.11.2011 р.	5,92 грн	з 01.09.2015 р. до 31.12.2015 р.	8,29 грн
з 01.12.2011 р. до 31.12.2011 р.	6,04 грн	з 01.01.2016 р. до 30.04.2016 р.	8,29 грн
з 01.01.2012 р. до 31.03.2012 р.	6,43 грн	з 01.05.2016 р. до 30.11.2016 р.	8,69 грн
з 01.04.2012 р. до 30.06.2012 р.	6,56 грн	з 01.12.2016 р.	9,29 грн

Завдання 3 (евристичне).

Розробить процедуру оцінки компетентності претендента на вакантну посаду менеджера до продажам курсів англійського язика. Пропишіть основні етапи оцінки, напрями оцінки, експертів, методи згортки та аналізу інформації для дорівняння результатів оцінки різних кандидатів.

Затверджено на засіданні кафедри економічної кібернетики ХНЕУ ім. С. Кузнеця.

Протокол №___ від "___" _____ 20___р.

Зав. кафедри _____ Екзаменатор _____.

Підсумкові бали за екзамен складаються із суми балів за виконання всіх завдань, що округлені до цілого числа за правилами математики.

Алгоритм вирішення кожного завдання включає окремі етапи, які відрізняються за складністю, трудомісткістю та значенням для розв'язання завдання. Тому окремі завдання та етапи їх розв'язання оцінюються відокремлено один від одного таким чином:

Завдання 1 (10 балів):

4 бали – за арифметичну правильність розрахунку

4 бали – за наявність і ґрунтовність висновку;

2 бали – за наявність пояснень розрахунків.

Завдання 2 (15 балів):

5 балів – за арифметичну правильність розрахунків;

5 балів – за наявність і ґрунтовність висновку;

5 балів – за наявність пояснень розрахунків.

Завдання 3 (15 балів):

5 балів – за логіку та правильне додання та використання методичного апарату;

5 балів – за вміння використати отримані теоретичні знання та практичні навички на ситуаційному прикладі з практики управління;

5 балів – за наявність пояснень власної думки та вірність висновків.

12. Розподіл балів, які отримують студенти

Система оцінювання рівня сформованості професійних компетентностей студентів денної форми навчання наведена в табл. 12.1.

Система оцінювання рівня сформованості професійних компетентностей

Професійні компетентності	Навчальний тиждень	Години	Форми навчання	Оцінка рівня сформованості компетентностей			
				Форми контролю	МАХ бал		
1	2	3	4	5	6		
Змістовий модуль 1. Методи оброблення кількісних та якісних даних в управлінні персоналом							
Здійснювати обґрунтований вибір економіко-математичних, зокрема статистичних методів, для обґрунтування рішень з управління персоналом	1	Ауд.	2	Лекція	Тема 1. Основи кількісного аналізу рядів даних в управлінні персоналом		
			2	Лабораторне заняття	Статистичний аналіз ринку заробітних плат	Виконання завдань	2
	2	СРС		Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою, робота над ІНДЗ	Поточні консультації з виконання, загальний захист на 17 тижні	
			2	Ауд.	Практичне заняття	Основні статистичні характеристики в практиці управління персоналом (розрахунок, інтерпретація, використання)	Виконання завдань
	3	СРС		Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою, робота над ІНДЗ	Поточні консультації з виконання, загальний захист на 17 тижні	
			2	Ауд.	Лекція	Тема 2. Методика статистичних досліджень в управлінні персоналом	
Розробляти методики багатоаспектного оцінювання персоналу організації. Проводити опитування та обробляти їх результати з використанням сучасних інструментів бізнес-аналітики.	4	СРС		Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою, робота над ІНДЗ	Поточні консультації з виконання, загальний захист на 17 тижні	
			2	Ауд.	Лекція	Тема 2. Методика статистичних досліджень в управлінні персоналом	
	2	Ауд.	Лабораторне заняття	Формування он-лайн опитування (<i>SurveyMonkey, GoogleForms</i>)	Виконання завдань	2	

Продовження табл. 12.1

1	2	3	4		5	6	
Розробляти методики багатоаспектної оцінки персоналу організації. Проводити опитування та обробляти їх результати з використанням сучасних інструментів бізнес-аналітики.	6	СРС		Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою, робота над ІНДЗ	Поточні консультації з виконання, загальний захист на 17 тижні	
		Ауд.	2	Практичне заняття	Робота зі шкалами, перетворення якісної інформації у кількісну форму, співставлення даних	Виконання завдань	2
		СРС		Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою, робота над ІНДЗ	Поточні консультації з виконання, загальний захист на 17 тижні	
Проводити опитування та обробляти їх результати з використанням сучасних інструментів бізнес-аналітики. Розробляти методики багатоаспектної оцінки персоналу організації	7	Ауд.	2	Лекція	Тема 3. Методи оброблення кількісних та якісних даних в управлінні персоналом		
		СРС		Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою, робота над ІНДЗ	Поточні консультації з виконання, загальний захист на 17 тижні	
	8	СРС		Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою, робота над ІНДЗ	Поточні консультації з виконання, загальний захист на 17 тижні	
Змістовий модуль 2. Кількісно-якісне моделювання в управлінні персоналом							
Здійснювати обґрунтований вибір економіко-математичних моделей для розв'язання задач моделювання соціально-трудоових відносин та обґрунтування рішень з управління персоналом	9	Ауд.	2	Лекція	Тема 4. Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом		
			2	Лабораторне заняття	Знайомство з засобами Google (<i>Google Analytics, Google Trends, Google Docs та Goggle</i>) для аналітики та організації офісної роботи. Програмні продукти що допомагають керувати часом та роботами (<i>Trello, Worksection, PlanFix</i>)	Виконання завдань	2
	СРС		Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою, робота над ІНДЗ	Контрольна робота	10	
					Поточні консультації з виконання, загальний захист на 17 тижні		

1	2	3	4		5	6	
Здійснювати обґрунтований вибір економіко-математичних моделей для розв'язання задач моделювання соціально-трудових відносин та обґрунтування рішень з управління персоналом	10	Ауд.	2	Практичне заняття	Методи ранжування та рейтингування (допарне порівняння, двонаправлене порівняння, багатокритеріальне порівняння, методи створення рейтингів та основні проблеми) під час оцінювання персоналу	Виконання завдань	2
		СРС		Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою, робота над ІНДЗ	Поточні консультації з виконання, загальний захист на 17 тижні	
Досліджувати взаємозв'язок різних аспектів трудової діяльності персоналу на основі економіко-математичних методів і моделей	11	Ауд.	2	Лекція	Тема 5. Регресійні моделі в управлінні персоналом		
		СРС		Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою, робота над ІНДЗ	Поточні консультації з виконання, загальний захист на 17 тижні	
	12	СРС		Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою, робота над ІНДЗ	Поточні консультації з виконання, загальний захист на 17 тижні	
	13	Ауд.	2	Лекція	Тема 5. Регресійні моделі в управлінні персоналом		
		Ауд.	2	Лабораторне заняття	Побудова багатофакторної моделі. Аналіз ринку заробітних плат у часовому розрізі	Виконання завдань	2
	СРС		Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою, робота над ІНДЗ	Поточні консультації з виконання, загальний захист на 17 тижні		
	14	Ауд.	2	Практичне заняття	Семінарське заняття "Сучасні можливості Інтернет-простору для управління персоналом"	Виконання завдань	2
		СРС		Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою, робота над ІНДЗ	Поточні консультації з виконання, загальний захист на 17 тижні	

Закінчення табл. 12.1

1	2	3	4		5	6	
Досліджувати взаємозв'язок різних аспектів трудової діяльності персоналу на основі економіко-математичних методів і моделей	15	Ауд.	2	Лекція	Тема 5. Регресійні моделі в управлінні персоналом		
		СРС		Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою, робота над ІНДЗ	Поточні консультації з виконання, загальний захист на 17 тижні	
	16	Ауд.	2	Лекція	Тема 6. Оцінювання тенденцій		
		СРС		Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою, робота над ІНДЗ	Поточні консультації з виконання, загальний захист на 17 тижні	
Проводити моделювання соціально-трудових процесів сучасними методами та за допомогою професійних засобів	17	Ауд.	2	Лекція	Тема 7. Пробіт та логіт моделі в управлінні персоналом.		
			2	Лабораторне заняття	Добудова моделі компенсаційного пакету на основі моделей бінарного відгуку. Контрольна робота	Виконання завдань Контрольна робота	2 10
			2	Практичне заняття	Прогнозування кількісно-якісного складу персоналу на основі аналізу існуючої динаміки персоналу та плинності кадрів (прості методи прогнозування та аналіз тенденцій).	Захист ІНДЗ Виконання завдань	20 2
		СРС		Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, пошук, підбір та вивчення літературних джерел за заданою тематикою, робота над ІНДЗ	Підготовка до захисту	
	СЕСІЯ	Ауд.	2	Передекзам. консультація		Іспит	40
			ІСПИТ				
СРС			Підготовка до іспиту				
Усього годин		42	Загальна максимальна кількість балів з дисципліни			100	

Розподіл балів у межах тем змістових модулів наведено в табл. 12.2

Розподіл балів за темами

Поточне тестування та самостійна робота						Підсумковий екзамен	Сума	
Змістовий модуль 1			Змістовий модуль 2				40	100
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7		
4	4	2	2	4	2	2		
Колоквіум			Колоквіум					
10			10					
Виконання ІНДЗ								
20								

Примітка. T1, T2 ... T7 – теми змістових модулів.

Максимальну кількість балів, яку може накопичити студент протягом тижня за формами та методами навчання, наведено в табл. 12.3.

Таблиця 12.3

Розподіл балів за тижнями

Теми змістового модуля			Практичні заняття	Лабораторні заняття	Захист ІНДЗ	Колоквіум	Усього
Змістовий модуль 1 Методи оброблення кількісних та якісних даних в управлінні персоналом	Тема 1	1 тиждень	–	2	–	–	2
	Тема 1	2 тиждень	2	–	–	–	2
	Тема 2	3 тиждень	–	–	–	–	0
	Тема 2	4 тиждень	–	–	–	–	0
	Тема 2	5 тиждень	–	2	–	–	2
	Тема 2	6 тиждень	2	–	–	–	2
	Тема 3	7 тиждень	–	–	–	–	0
	Тема 3	8 тиждень	–	–	–	–	0
Змістовий модуль 2 Кількісно-якісне моделю- вання в управлінні персоналом	Тема 3		–	2	–	10	12
	Тема 4	9 тиждень	–	–	–	–	–
	Тема 4	10 тиждень	2	–	–	–	2
	Тема 4	11 тиждень	–	–	–	–	0
	Тема 5	13 тиждень	–	2	–	–	2
	Тема 5	14 тиждень	2	–	–	–	2
	Тема 5	15 тиждень	–	–	–	–	0
	Тема 6	16 тиждень	–	–	–	–	0
Тема 6	Тема 7	17 тиждень	2	2	20	10	34
Усього			10	10	20	20	60

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни визначається відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця (табл. 12.4).

Таблиця 12.4

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82 – 89	B	добре	
74 – 81	C		
64 – 73	D	задовільно	
60 – 63	E		
35 – 59	FX	незадовільно	не зараховано
1 – 34	F		

Оцінки за цією шкалою заносяться до відомостей обліку успішності, індивідуального навчального плану студента та іншої академічної документації.

13. Рекомендована література

13.1. Основна

1. Вуколов Э. А. Основы статистического анализа. Практикум по статистическим методам и исследованию операций с использованием пакетов *STATISTICA* и *EXCEL* : учеб. пособ. / Э. А. Вуколов. – Москва : ФОРУМ : ИНФРА – Москва, 2004. – 464 с.

2. Гавкалова, Н. Л. Менеджмент персонала [Текст] : учеб. пособ. / Н. Л. Гавкалова; Харьковский национальный экономический университет. – Харьков : ИНЖЭК, 2009. – 295 с.

3. Клебанова Т. С. Эконометрия : учеб.-метод. пособ. для самостоятельного изучения дисциплины / Т. С. Клебанова, Н. А. Дубровина, Е. В. Раевнева – Харьков : ИД "ИНЖЭК", 2003. – 132 с.

4. Клебанова Т. С. Методи і моделі соціально-економічного прогнозування: підручник / Т. С. Клебанова, О. І.Черняк, П. В. Захарченко. – Харьков : ВД "ІНЖЕК", 2008.

5. Лук'яненко І. Г. Економетрика : підручник. / І. Г. Лук'яненко, Л. І. Краснікова. – Київ : Тов. "Знання" ; КОО, 1998. – 484 с.
6. Магнус Я. Р. Эконометрика : начальный курс : учебник – 5-е изд. / Я. Р.Магнус, П. К. Катышев, А. А. Пересецкий. – Москва : Дело, 2001. – 400 с.
7. Мартынова А. П. Оценка эффективности государственных программ на рынке труда: эмпирическое исследование факторов спроса и ограничений на оценку / А. П. Мартынова, С. Ю. Рощин // Препринты. НИУ ВШЭ. Серия WP15 "Научные труды Лаборатории исследований рынка труда". 2008. – № 04.
8. Мартынова А. П. Оценка эффективности и спрос на оценку эффективности государственных программ на рынке труда / А. П. Мартынова, С. Ю. Рощин // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2008. – № 4. – С. 27–47.
9. Мальцева И. О. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда / А. П. Мартынова, С. Ю. Рощин. – Москва : ИД ГУ-ВШЭ, 2007.
10. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу [Текст] : навч.-практ. посіб. / М. І. Мурашко. – 2-ге вид., стер. – Київ : Знання, 2006. – 311 с.
11. Одегов Ю. Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах : учебник / Ю. Г. Одегов. – Москва : Академический проект, 2005. – 1088 с.
12. Современные тенденции в управлении персоналом : учеб. пособ./ А. В. Дейнека, Б. М. Жуков. – Москва : Изд. "Академия Естествознания", 2009 год.

13.2. Додаткова

13. Борисова Е. А. Оценка и аттестация персонала [Текст]. / Е. А. Борисова. – СПб. : Питер, 2003. – 253 с.
14. Боровиков В. П. *STATISTICA*: Статистический анализ и обработка данных в среде Windows / В. П. Боровиков, И. П. Боровиков. – Москва : Информационно-издательский дом "Филинь", 1997. – 608 с.

15. Боровиков В. П. *STATISTICA*: искусство анализа данных на компьютере. Для профессионалов. / В. П. Боровиков. – СПб. : Питер, 2001. – 656 с.
16. Боровиков В. П. Популярное введение в программу *STATISTICA*. / В. П. Боровиков. – Москва : Компьютер Пресс, 1998. – 194 с.
17. Боровиков В. П. Прогнозирование в системе *STATISTICA* в среде *Windows* / В. П. Боровиков, Г. И. Ивченко. – Москва : Финансы и статистика, 1997. – 268 с.
18. Гавкалова Н. Л. Управління ефективністю менеджменту персоналу [Текст] : монографія. / Н. Л. Гавкалова. – Харків : ХНЕУ, 2011. – 295 с.
19. Дубина А. Г. *EXCEL* для экономистов и менеджеров / А. Г. Дубина, С. С. Орлова, И. Ю. Шубина и др. – СПб. : Питер, 2004. – 295 с.
20. Мордовин С. К. Управление человеческими ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации". Модуль 16. / С. К. Мордовин. – Москва : ИНФРА-М, 2000. – 288 с.
21. Наконечний С. І. Економетрія : підручник / С. І. Наконечний, Т. О.Терещенко, Т. П. Романюк. –3-тє вид., доп. та перероб. – Київ : КНЕУ, 2005. – 520 с.
22. Разумова Т. О. Теория рынка труда : учеб.-метод. пособ. / Разумова Т. О., Роцин С. Ю. – Москва : Экономическая школа, 1998.
23. Роцин С. Ю. Экономика труда: экономическая теория труда : учеб. пособ. – Москва : ИНФРА-М, 2000.
24. Современные проблемы моделирования социально-экономических систем : монография / под ред. В. С. Пономаренко, Т. С. Клебановой, Н. А. Кизима. – Харьков : ИД "ИНЖЭК", 2009. – 440 с.

13.3. Інформаційні ресурси

25. Офіційний сайт Федерації профспілок України. – Режим доступу : <http://www.fpsu.org.ua>.
26. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. – Режим доступу : <http://www.mlsp.gov.ua>.

27. Офіційний сайт Державної служби зайнятості. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua>.

28. IZA – Institute for the study of Labor – Access mode : http://www.iza.org/conference_files/SUMS_2013/call_for_papers.

29. Професійна соціальна мережа контактів linkedin. – Режим доступу : <https://www.linkedin.com>.

30. Спеціалізовані сайти з пошуку роботи та соціально-трудова питань. – Режим доступу : www.work.ua, www.rabota.ua, www.job4it.net, www.jobmarket.com.ua, www.trud.gov.ua, www.jobs.ua, www.superjob.ua.

Додатки

Додаток А
Таблиця А.1

Структура складових професійних компетентностей з навчальної дисципліни "Кількісно-якісне моделювання в управлінні персоналом" за Національною рамкою кваліфікацій України

Складові компетентності, яка формується в рамках теми	Мінімальний досвід	Знання	Вміння	Комунікації	Автономність і відповідальність
1	2	3	4	5	6
Тема 1. Основи кількісного аналізу рядів даних в управлінні персоналом					
Здійснювати обґрунтований вибір економіко-математичних, зокрема статистичних методів, для обґрунтування рішень з управління персоналом	Знання основних задач менеджменту персоналу	Знання видів рядів даних та основних характеристик, що використовуються для аналізу рядів даних	Проводити кількісний аналіз окремих аспектів діяльності персоналу	Можливість на професійному рівні володіти термінологією з аналізу рядів даних та знати специфіку використання різних видів статистичних характеристик під час аналізу заробітної платні та інших аспектів ринку праці	Формування навичок відповідального керівництва в напрямі управління персоналом
Тема 2. Методика статистичних досліджень в управлінні персоналом					
Розробляти методики багатоаспектного оцінювання персоналу організації	Знання основних напрямів оцінювання персоналу, методик оцінювання	Знання основної методології проведення статистичних досліджень функціонування та розвитку персоналу	Уміння здійснювати статистично та математично грамотне оцінювання праці персоналу організації з використанням сучасних методів і моделей	Вміння налагоджувати комунікацію між респондентами під час багатокритеріальної оцінки персоналу	Навички формування процедур оцінювання персоналу організації

Продовження додатка А
Продовження табл. А.1

1	2	3	4	5	6
Тема 3. Методи оброблення кількісних та якісних даних в управлінні персоналом					
Проводити опитування та обробляти їх результати з використанням сучасних інструментів бізнес-аналітики	Основи менеджменту, економіки підприємства, менеджменту персоналу	Знання основної методології оброблення кількісних та якісних даних під час управління персоналом	Вміння проводити оброблення кількісних та якісних даних в управлінні персоналом	Вміння налагоджувати комунікацію зі збирання та оброблення інформації з функціонування та розвитку персоналу	Навички формування процедур оброблення кількісних та якісних даних в управлінні персоналом
Тема 4. Моделювання в економіці праці та управлінні персоналом					
Здійснювати обґрунтований вибір економіко-математичних моделей для розв'язання задач моделювання соціально-трудових відносин та обґрунтування рішень з управління персоналом	Загальні теорії менеджменту персоналу, базові знання з мікроекономіки та макроекономіки	Знання основ моделювання, специфічних моделей, що використовуються в економіці праці, демографії, менеджменті персоналу	Вміння будувати та використовувати економіко-математичні моделі для обґрунтування рішень з управління персоналом	Вміння налагоджувати комунікацію зі збирання та оброблення інформації з функціонування та розвитку персоналу для задач моделювання	Формування навичок відповідального керівництва в напрямі обґрунтування рішень з управління персоналом
Тема 5. Регресійні моделі в управлінні персоналом					
Досліджувати взаємозв'язок різних аспектів трудової діяльності персоналу на основі економіко-математичних методів і моделей	Основи статистики та менеджменту персоналу, економіки	Знання сутності та правил побудови моделей регресії для оцінювання соціально-трудових відносин та обґрунтування рішень з управління персоналом	Вміння будувати та використовувати регресійні моделі для обґрунтування рішень з управління персоналом	Вміння налагоджувати комунікацію зі збирання та оброблення інформації з функціонування та розвитку персоналу для задач моделювання	Формування навичок відповідального керівництва в напрямі обґрунтування рішень з управління персоналом

Закінчення додатка А
Закінчення табл. А.1

1	2	3	4	5	6
Тема 6. Оцінювання тенденцій					
Досліджувати взаємозв'язок різних аспектів трудової діяльності персоналу на основі економіко-математичних методів і моделей	Знання основ статистики та менеджменту персоналу, методів прогнозування	Знання сутності та правил побудови моделей прогнозування для оцінювання соціально-трудовак відносин та обґрунтування рішень з управління персоналом	Вміння будувати та використовувати моделі прогнозування для обґрунтування рішень з управління персоналом	Вміння налагоджувати комунікацію зі збирання та оброблення інформації з функціонування та розвитку персоналу для задач моделювання	Формування навичок відповідального керівництва в напрямку обґрунтування рішень з управління персоналом
Тема 7. Пробіт та логіт моделі в управлінні персоналом					
Досліджувати взаємозв'язок різних аспектів трудової діяльності персоналу на основі економіко-математичних методів і моделей	Знання основ статистики та менеджменту персоналу, економетрики	Знання сутності та правил побудови моделей бінарного вибору для оцінювання соціально-трудовак відносин та обґрунтування рішень з управління персоналом	Вміння будувати та використовувати бінарні моделі для обґрунтування рішень з управління персоналом	Вміння налагоджувати комунікацію зі збирання та оброблення інформації з функціонування та розвитку персоналу для задач моделювання	Формування навичок відповідального керівництва в напрямку обґрунтування рішень з управління персоналом

Зміст

Вступ.....	3
1. Опис навчальної дисципліни	4
2. Мета та завдання навчальної дисципліни	4
3. Програма навчальної дисципліни	7
4. Структура навчальної дисципліни.....	10
5. Теми та плани семінарських занять.....	12
6. Теми практичних занять	12
6.1. Приклади типових практичних завдань за темами.....	14
7. Теми лабораторних занять.....	15
8. Самостійна робота.....	16
8.1. Індивідуальне науково-дослідне завдання	19
8.2. Контрольні запитання для самодіагностики	21
9. Індивідуально-консультативна робота	24
10. Методи навчання	24
11. Методи контролю	27
12. Розподіл балів, які отримують студенти	32
13. Рекомендована література.....	38
13.1. Основна	38
13.2. Додаткова	39
13.3. Інформаційні ресурси.....	40
Додатки.....	42

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Робоча програма
навчальної дисципліни
"КІЛЬКІСНО-ЯКІСНЕ МОДЕЛЮВАННЯ
В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ"**

**для студентів спеціальності
8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці"
денної форми навчання**

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Укладач **Івахненко Ольга Володимирівна**

Відповідальний за видання *Т. С. Клебанова*

Редактор *В. О. Бутенко*

Коректор *Т. А. Маркова*

План 2016 р. Поз. № 140 ЕВ. Обсяг 46 с.

Видавець і виготовлювач – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Науки, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*